



FACULTAD DE CIENCIAS EMPREARIALES.

ESCUELA ACADEMICO PROFECINAL DE ADMINISTRACION.

**“Motivación y desempeño laboral en el área de producción de la empresa
CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACION

AUTORA:

Pérez Cáceres, Maria Paz.

ASESOR:

Dr. Salas Quintos, Oscar.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

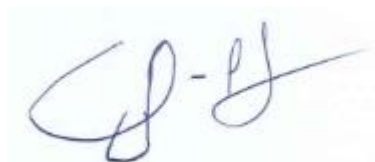
Gestión del Talento Humano.

LIMA – PERÚ.

Año 2017

PAGINAS PRELIMINARES

PAGINA DE JURADO

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'OS-Q', written on a light blue background.

Dr. Oscar Salas Quintos
PRESIDENTE

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Yuri Martínez Alanoca', written on a light blue background.

Mg. Yuri Martínez Alanoca
SECRETARIO

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'JP', written on a light blue background.

Mg. Jesús Romero Pacora
VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres Falconeri Pérez y Águeda Cáceres, a mis hermanas, hermano y querida familia por su apoyo, motivación y amor que me brindan día a día por haberme acompañado a lo largo de este camino; y a mi amada Vicky que siempre confió en mí, La cual me inspira a seguir siendo una mejor persona de bien y poder culminar esta etapa de mi vida.

Agradecimiento

Expreso mis agradecimientos a mi familia por estar siempre presente, a la universidad cesar vallejo por formarme integralmente a lo largo del desarrollo académico de mi carrera, a mis docentes que me han acompañado en este arduo camino de conocimientos y aprendizaje y de manera especial a mis asesores Mg. Pérez Pérez Miguel y Dr. Salas Quintos Oscar; y a la empresa CALIMETAL por el apoyo para realizar mi investigación en especial al gerente general Sr. Graciany cuevas quien desde un inicio me abrió las puertas de su empresa.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Maria paz Jesús Pérez Cáceres, con DNI N° 44174935, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, Julio del 2017



Maria paz Jesús Pérez Cáceres

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CALIMETAL SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.



Maria paz Jesús Pérez Cáceres

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos previos	2
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.4. Formulación del Problema	11
1.5. Justificación del estudio.....	12
1.6. Objetivos	13
1.7. Hipótesis	13
II. MÉTODO	15
2.1. Diseño de Investigación	15
2.2. Variables, Operacionalización	16
2.3. Población y censo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Métodos de análisis de datos	25
2.6. Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSION	35
VI. RECOMENDACIONES.....	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	39
ANEXOS.....	42

RESUMEN

La presente investigación titulada motivación y desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017. Teniendo como variable 1 a la motivación que tuvo como teórico base a Abraham Maslow de acuerdo a lo propuesto actualmente por Ricky Griffin en donde tienen como dimensiones a las necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización, la variable 2 es el Desempeño laboral que tuvo como teórico base a Robbins y Coulter donde sus dimensiones son eficacia, asistencia, capacitaciones, trabajo en equipo y calidad en el trabajo. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional pues se trató de establecer la relación existente entre las dos variables, es de diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una población de 35 trabajadores del área de producción de la empresa CALIMETAL SAC debido a que contamos con una población menor que 100 se utilizó el censo, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, a quienes se le aplicó un cuestionario. Estos datos fueron recogidos en el mismo donde laboran, siendo procesados a través del software spss versión 24. Los resultados que se obtuvieron señalaron que existe una relación casi fuerte entre la variable motivación y la variable desempeño laboral con un índice de correlación de 74.2%, la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.742 con un nivel de significación bilateral de 0.000. Esta relación también se evidencia para las dimensiones de la motivación con el desempeño laboral empezando por las necesidades fisiológicas con un $Rho = 0.507$ y una sig. Bilateral= 0.002, necesidades de seguridad $Rho = 0.450$ y una sig. Bilateral= 0.007, de pertenencia $Rho = 0.566$ y una sig. Bilateral= 0.000, estima $Rho = 0.554$ y una sig. Bilateral= 0.001 y por ultimo las necesidades de autorrealización $Rho = 0.714$ y una sig. Bilateral= 0.000. Por lo tanto se aceptó la hipótesis general y específicas que se propusieron y posteriormente el objetivo general y los específicos, concluyendo que es un estudio fiable.

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral, relación.

ABSTRACT

The present research entitled motivation and work performance in the production area of CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, had as general objective to determine the relationship between motivation and work performance in the production area of the company CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017. Having as variable 1 the motivation that had as theoretical base to Abraham Maslow according to the current proposal by Ricky Griffin where they have as dimensions to the physiological needs, security, belonging, Esteem and self-actualization, variable 2 is the work performance that was based on Robbins and Coulter where its dimensions are effectiveness, attendance, training, teamwork and quality of work. The research is descriptive and correlational because it was tried to establish the relationship between the two variables, is non-experimental, cross-sectional design. We worked with a population of 35 workers in the production area of the company CALIMETAL SAC because we had a population of less than 100 the census was used, located in the district of San Juan de Lurigancho, Lima, who was given a questionnaire. These data were collected in the same where they work, being processed through software spss version 24. The results that were obtained indicated that there is a strong relationship between the variable motivation and the labor performance variable with a correlation index of 74.2% The Spearman Rho statistical test which shows a correlation coefficient of 0.742 with a bilateral significance level of 0.000. This relationship is also evident for the dimensions of motivation with work performance starting with the physiological needs with a $Rho = 0.507$ and a sig. Bilateral = 0.002, security needs $Rho = 0.450$ and a sig. Bilateral = 0.007, belonging $Rho = 0.566$ and a sig. Bilateral = 0.000, estimated $Rho = 0.554$ and a sig. Bilateral = 0.001 and lastly the needs of self-realization $Rho = 0.714$ and a sig. Bilateral = 0.000. We therefore accepted the general and specific hypotheses that were proposed and subsequently the general objective and the specific ones, concluding that it is a reliable study.

Key words: Motivation, Work performance, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día, se dice que las organizaciones tienen la capacidad de continuar en el mercado teniendo una productividad alta, pero también sabemos que en nuestra actualidad muchas empresas tanto públicas como privadas tienen serios problemas en relación al grado de motivación que les brindan a sus colaboradores generando con ello un bajo desempeño laboral como es el caso de muchas instituciones. A nivel internacional de acuerdo a los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se sabe que en estados unidos las empresas pierden cerca de 250,000 millones anuales por la falta de motivación a sus colaboradores, en México reportan que un 4.5 millones de trabajadores entre los 20 y 40 años presentan problemas con la motivación, teniendo como consecuencia baja desempeño de los colaboradores, la cual hace que disminuya el índice de productividad a un 40% en las empresas. Fuente: <http://expansion.mx/mi-carrera/2010/09/15/cuidado-con-la-desmotivacion-laboral>

A nivel nacional, se sabe que las pymes son las que representan el 99.5% del total de las empresas que más generan empleos en nuestro país. Pero estas no cuentan con las herramientas adecuadas para el trato al colaborador siendo muy pocas las que se enfocan en la motivación de los colaboradores, es allí donde se genera el problema del bajo desempeño laboral teniendo como resultado un escaso rendimiento productivo. De acuerdo a una encuesta realizada por Supera en las ciudades de Arequipa, lima y Chiclayo de los diferentes sectores los participantes indicaron que un 45% de estas personas no se encuentran felices en su centro de labor por la falta de motivación de sus empleadores.

Otro estudio realizado por Laborum a nivel nacional nos indica que un 31% los trabajadores que renuncian a sus puestos de trabajos es por la falta de motivación, reconocimiento de sus logros haciendo que influya en su labor y sean menos productivos en su desempeño laboral.

A nivel local este problema se presenta de manera aguda, tal es el caso de la empresa CALIMETAL SAC ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho

dedicada al servicio de fabricación y montaje de estructuras metálicas de proyectos metalmecánicos de acuerdo a las necesidades del cliente en donde se puede evidenciar de acuerdo al informe interno que realiza la empresa en el 2016 que existe poca motivación de parte de los trabajadores y con ello generan que el desempeño laboral que tienen en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC tenga muy baja productividad. Haciendo que la empresa tenga pérdidas en el área de obras y proyectos del 12% al no poder cumplir con los objetivos establecidos por la empresa dejando así una mala percepción de CALIMETAL SAC hacia los futuros clientes. Ya que el desempeño laboral es primordial para poder culminar con las obras que tiene la entidad.

Finalmente, expuesto la problemática se propone realizar una investigación de nivel descriptivo correlacional que mida las variables motivación y desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC para establecer la relación que existe entre ambas, utilizaremos los cuestionarios como instrumento para la recolección de datos de estas variables en la empresa. Con ello podremos buscar estrategias para el área de producción generando y teniendo oportunidades de ventajas competitivas para CALIMETAL SAC en el mercado.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Enríquez, P. (2014). Titulado *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Tesis como requisito para grado de Maestría en Administración de la Universidad de Montemorelos, México. Tiene como **objetivo** adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del instituto de la visión en México, determinando el grado de motivación y el nivel de desempeño en el instituto. Algunos **teóricos** de soporte como Chiavenato, Robbins y Coulter que nos hablan de la etapa del ciclo motivacional que resulta de la satisfacción de necesidades, Ciclo para la acción motivación – desempeño entre otras. Esta **investigación se clasifica como cuantitativa**, descriptiva, explicativa, correlacional con una muestra de 164 sujetos. Teniendo como instrumento a los cuestionarios. Esta investigación

concluye que el grado de influencia es positiva y significativa $Rho=0.451$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre la variable motivación y la variable desempeño laboral de los empleados afirmando que cuan más motivados estén mejor será desempeño laboral.

El aporte que brindara esta investigación es la información del marco teórico acerca de las variables motivación y desempeño laboral así también ayudara para poder determinar el grado de significancia que existe entre estos dos fenómenos.

Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010). Titulada *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*. Tesis presentada para obtener el grado de Licenciada en educación de la Universidad central de Venezuela, Venezuela. Tiene como **objetivo** analizar la influencia de la variable motivación en el desempeño organizacional de los empleados de la empresa, a su vez también busca determinar el grado de conocimiento que poseen los empleados con relación a la filosofía de gestión, determinando las perspectivas que poseen con relación al desempeño y la motivación laboral de dicha empresa. Las **teorías** de soporte son el modelo de la jerarquía de Maslow, La teoría ERG de Alderfer. La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland. Y La teoría de la motivación - higiene de Herzberg. Fue un **estudio tipo descriptivo** correlacional $Rho=0.637$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) teniendo con una muestra de 12 colaboradores su instrumento de recolección de datos fue la técnica de la encuesta. Llegando a la **conclusión** que cuentan con un bajo nivel de motivación haciendo que esta genera una dependencia de la variable desempeño a la vez se debe capacitar al personal formando talento humano que requiere la empresa.

El aporte que brinda esta investigación es importante para el desarrollo del marco teórico de las variables motivación y desempeño laboral teniendo relación con esta investigación ya que ambos describen a las variables, el tipo de estudio y el instrumento que se utilizara.

Torrealba, Y. (2015). Titulada *La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de artes plásticas y artes aplicadas "Carmelo Fernández del municipio san Felipe estado Yaracuy*. Tesis para el título de magister en Administración del trabajo y relaciones laborales de la universidad

de Carabobo, Venezuela. Su **objetivo** es analizar el alcance, identificar los factores describiendo la importancia de la motivación en el desempeño diagnosticando situaciones en referencia de ello de los docentes de la escuela. **Las teorías** de soporte como factores motivacionales según Zarate y también enfoques educacionales así como los fundamentos legales en este contexto, Koontz y Welhrich. En referencia la **metodología** es descriptiva con una población y muestra de 15 docentes teniendo como instrumento un cuestionario de 21 ítems con una correlación de $Rho=0.682$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Esta tesis **concluye** que la motivación tiene un alcance de significancia con respecto al desempeño de los docentes que trabajan en dicha institución.

Esta investigación ofrece como **aporte** al proyecto de investigación de tesis las teorías sobre la motivación y desempeño laboral sobre la significancia que tiene ambas variables entre su muestra y la utilización de su instrumento de recolección de datos.

A nivel nacional

Medina, E. (2015). Titulado *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Taxi Corporativo SAC- Miraflores Oeste, 2015*. Tesis para obtener el título de licenciado en Administración de empresas de la universidad cesar vallejo. Este trabajo tiene como **objetivo** general establecer la relación existente entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa así como de las necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación, estima y autorrealización con el desempeño en dicha empresa. **Las teorías** de soporte como investigación son la Jerarquía de las necesidades de Maslow, teoría de las expectativas, el desempeño laboral en las organizaciones de Robbins entre otros. En referencia a su **metodología** es descriptiva correlacional, diseño no experimental de corte transversal teniendo como muestra a 30 trabajadores y se aplicó las encuestas, con un índice de correlación de Rho de Spearman: $Rho=0.544$, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$). Se **concluye** aceptando la hipótesis general y las específicas y el objetivo tanto general como específico que si tienen relación entre ambas variables ya que la mayoría de muestra de estudio ha demostrado que tiene un nivel regular del 40%. Esto quiere decir que a menos motivados estén menos desempeño se obtendrá por falta de comunicación, incentivos entre otros.

Esta tesis **aporta** a esta investigación las teorías de su marco teórico tanto para la variable motivación como la variable desempeño laboral que son citadas por autores con renombres, a la vez de su metodología, tamaño de muestra siendo de gran ayuda para la investigación.

Alva, J. (2016). Titulado *Motivación y Desempeño laboral en la caja Arequipa Huanuco-2016*. Tesis para obtener el título de licenciado en Administración de empresas de la universidad de Huánuco, presento su **objetivo** general el determinar la correlación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la caja Arequipa así como especificar , evaluar el diagnostico de esta relación entra las capacidades. Las **teorías** que tiene esta investigación son la Jerarquía de las necesidades de Maslow, Teoría de los dos factores de Herzberg, Necesidades aprendidas de McClelland, Teoría de la equidad de Adam entre otras. Su **metodología** es descriptiva correlacional con una muestra de 40 trabajadores teniendo como instrumento las encuestas. Se **concluyó** que la variable motivación tiene una gran influencia significativa con respecto a la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, el 60% de los trabajadores no están siendo motivados y es por ello que tiene un desempeño laboral muy bajo con compensaciones económicas bajas y sin capacitaciones.

Esta tesis **aporta** a esta investigación las teorías de su marco teórico de las variables motivación y desempeño laboral que están citadas por los autores de renombres, así como el tipo de metodología y el tamaño de la muestra que utiliza son de ayuda para la investigación.

Romero, M. (2014) Titulada *Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa minerales andinos MTR SAC, lima, durante el año 2014*. Tesis para conseguir el título de licenciado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Este trabajo tiene como **objetivo** determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en la empresa minerales andinos MTR SAC, lima en el año 2014. Las **teorías** de apoyo que tiene este trabajo son la teoría de McClelland, teoría de Maslow, teoría de las expectativas entre otros. Esta investigación que fue realizada es de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo con una población de 40 trabajadores ubicados en la región de Lima y su instrumento fue las

encuestas tipo Likert. Con una correlación $Rho=0.649$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) **Concluye** en que se determina la relación que existe entre la variable motivación laboral y la variable desempeño laboral en la minera andinos MTR SAC teniendo una correlación moderada y positiva a un nivel significativo entre ambas variables para los trabajadores.

Esta tesis bringa un **aporte** para esta investigación en su marco teórico sobre la motivación y el desempeño laboral a la vez como el objetivo que empleo y las conclusiones que determinan la relación positiva y significativa entre las dos variables.

Carrera, R. (2014). Titulada *Motivación y Desempeño laboral de los cajeros del área de procesos operativos de una empresa de seguridad de lima metropolitana 2014*. Tesis para lograr el grado de licenciada en Administración de empresas de la Universidad Cesar Vallejo. Teniendo como **objetivo** general determinarla relación entre las variables motivación y desempeño laboral de los cajeros del área de procesos operativos de la empresa de seguridad en el 2014. Sus **teorías** de apoyo fueron ciclo motivacional, teoría de la jerarquía de necesidades, teoría de los dos factores de Herzberg entre otros. Esta investigación tuvo un **tipo de metodología** descriptivo correlacional con una muestra de 108 cajeros siendo su instrumento las encuestas. En **conclusión** se logró identificar que la motivación tiene relación positiva con el desempeño laboral en los cajeros alcanzando e identificando una relación significativa con las habilidades de los cajeros.

Esta investigación aporta al trabajo de la motivación y el desempeño laboral la semejanza en el tipo de **metodología** que se emplea y también que se realiza en un área específica de la empresa utilizando las encuestas como técnica de recolección de datos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para la variable Motivación

Está presente investigación toma como teórico base lo sostenido por:

Maslow, A. de acuerdo a lo propuesto actualmente por **Griffin, R (2011)** quien señala que la motivación es un conjunto de fuerzas que ocasiona que las

personas se comporten en ciertas formas, esto se puede ver en algunos empleados que pueden trabajar arduamente así como solo por cumplir, pero lo que tiene que buscar los gerentes es el primer comportamiento, es por ello que se debe entender la importancia de la motivación en el lugar donde se trabaja.

Griffin toma como referencia a la jerarquía de las necesidades de Maslow la cual trata de las necesidades humanas que se pueden clasificar en cinco categorías y que estas se pueden acomodar según su importancia, llevando estas necesidades a la organización un gerente debe entender que los trabajadores no solo están satisfechos con un sueldo sino que el colaborador también necesita oportunidades de empleos para poder experimentar un crecimiento personal satisfactorio.

Estas categorías son las fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización

Las necesidades fisiológicas: son de aspectos como la alimentación, aire y sexo en la organización esta necesidad se satisfarían con el sueldo adecuado y el mismo entorno laboral como un baño adecuado, la iluminación y ventilación adecuada.

Las necesidades de seguridad: es un entorno físico y emocional como el deseo de una casa , ropa esta necesidad en el trabajo se puede satisfacer mediante la continuidad laboral (sin despidos), un sistema de quejas como protección a las acciones arbitrarias, un seguro adecuado y paquete de beneficios para cuando se retire el colaborador.

Las necesidades de pertenencia: esta tiene relación con los procesos sociales como el amor, afecto, las relaciones con la familia y amistades, en este punto un gerente puede ayudar a satisfacer esta necesidad al permitir la interacción de los empleados haciendo que estos se sientan parte de un equipo o grupo de trabajo.

Las necesidades de estima: comprende en dos conjuntos de necesidades la de una imagen positiva y respeto personal y la de un reconocimiento y respeto por parte de los demás. Un gerente puede ayudar a proporcionar una diversidad de símbolos extrínsecos de logro como títulos de puesto, oficinas cómodas y

recompensas así también un nivel intrínseco como asignaciones laborales que sean desafiantes con oportunidades para que el trabajador tenga la sensación de logro.

Las necesidades de autorrealización: está son las de obtener el potencial personal de un crecimiento continuo con un desarrollo individual, esta necesidad es más difícil para los gerentes de abordar ya que se debe satisfacer por completo desde adentro del mismo individuo pero los gerentes pueden ayudar promoviendo una cultura en donde sea posible la autorrealización en el cual podrían dar a los empleados la posibilidad de participar en la toma de decisiones en el trabajo y la oportunidad de que aprendan cosas nuevas.

Según los autores **Moyano, Bruque, Maqueira, Fidalgo y Martínez (2011)** dicen que en los últimos años habido muchos factores que tratan de explicar la motivación pudiendo ser modificados y alterados siendo directa o indirecta en la cual el directivo puede utilizarlo para incrementar el nivel de motivación de su grupo para alcanzar los objetivos de la organización. Es conveniente conocerlos pudiendo identificarlos y entender cómo funciona dando ciertas ventajas en futuras estrategias de motivación o de no poder caer en el estado de la desmotivación. Algunas teorías que mencionan los autores son la teoría de los incentivos, la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow formulado por el norteamericano Abraham Maslow, teoría Bifactorial de Herzberg formulada por el psicólogo Frederick. Teniendo como dimensiones a la autorrealización, seguridad, necesidades sociales, factores de higiénicos, recompensas, incentivos entre otros.

Como dijo **Chuck, W. (2013)** indica que la motivación es la acumulación de fuerzas que inician, dirigen haciendo que las personas persistan en alcanzar sus metas a través de sus esfuerzos. Este autor considera a tres teorías muy conocidas, la teoría de las jerarquías de las necesidades de Maslow en donde sugiere que las personas están motivadas fisiológicamente, por la seguridad, la pertenencia, la estima y la necesidad de autorrealización; la teoría de ERG de Alderfer, el agrupa a las necesidades de Maslow en la existencia y la relación; por último la teoría de las necesidades de McClelland el sugiere las necesidades que las motivaciones son por la necesidad de logro y necesidad de poder.

Teniendo como dimensiones a la satisfacción, esfuerzo, tensión, aportaciones entre otros.

Para la variable desempeño laboral

Esta investigación considera el aporte de los siguientes teóricos

Según **Robbins, S. y Coulter, M. (2013)** indican que el desempeño es el resultado o desenlace final de una actividad siendo eficiente o eficazmente como sea posible. A los gerentes les importa el desempeño laboral, es decir, es la suma de resultados acumulado de todas estas actividades laborales dentro de la empresa, los gerentes necesitan saber cuáles son los factores que contribuyen al desempeño laboral para enfrentar el problema de un desempeño mediocre y que su organización, grupo o unidad de trabajo llegue a alcanzar los altos niveles de desempeño.

Las dimensiones que proponen Robbins y Coulter para el desempeño laboral son las siguientes: eficacia, asistencia, capacitaciones, trabajo en equipo y calidad en el trabajo.

La eficacia organizacional: es cuan apropiado son los objetivos y que tan bien se están cumpliendo para llegar a la meta. Con ellos se puede guiar mejor el trabajo y coordinar mejor las actividades de los colaboradores.

Asistencia y puntualidad: es el cumplimiento de la horas laborales al asistir a su puesto de trabajo de forma puntual tanto en la entrada como salida que se establece en la empresa. De parte del trabajador es el compromiso que le pone para presentar los resultados de su puesto en el trabajo.

Capacitaciones: se debe capacitar a los empleados respecto a las políticas y la forma de trabajo para evitar la deficiencia y poder lograr que se pueda trabajar de una forma eficiente y eficaz.

Trabajo en equipo: es la suma de acciones, habilidades individuales para conseguir los objetivos que son compartidos en la organización, siendo muy asertiva para la organización para alcanzar las metas establecidas.

Calidad en el trabajo: es el conjunto de características o requisitos de un producto o servicio que son determinados por la empresa en un tiempo establecido para satisfacer a los clientes y alcanzar las metas y objetivos establecidos.

Herramientas para medir el desempeño.

Esta el control preventivo, concurrente y de retroalimentación; el preventivo suele anticipar los problemas antes de la realización de las actividades laborales, el concurrente es una supervisión directa corrigiendo los problemas tan pronto se presente en la actividad en proceso y el de retroalimentación es el más popular ya que corrige los problemas después de que la actividad ha sido ejecutada. Siguiendo esta el control financiero; en este punto se puede tratar de reducir los gastos en algunas áreas controlando los gastos y ver cuánto generan de utilidades analizando el presupuesto. Control de información; todos gerente necesitan y requieren información adecuada en el momento correcto y en la cantidad apropiada para medir y vigilar las actividades del desempeño de su empresa. Después encontramos al cuadro de mando integral; este modelo es una forma de evaluar el desempeño en las cuatro áreas que contribuyen al desempeño como finanzas, clientes, procesos internos y personas/innovación/crecimiento de la empresa desarrollando objetivos. Y por último está el Benchmarking a las mejores prácticas; mejora las practicas con los competidores y no competidores para lograr un mejor desempeño superior al de ellos aprendiendo de los demás para mejorar en donde haya problemas específicos y con ello obtener posibles áreas de mejora entendiendo que las mejores prácticas también pueden estar fuera de la empresa.

Según **Fernández, E. (2010)** dice que el desempeño es una conducta y se puede observar lo que hacen las personas. Se puede medir el desempeño siendo cuantificador esta conducta y evaluar el desempeño del trabajador consiste en asignar un juicio al valor o la calidad de lo cuantificado, De la misma manera señala que la evaluación del desempeño es un proceso estructurado que consiste en: establecer objetivos y estándares del desempeño, medir dichos estándares contra el desempeño, y por ultimo proporcionar retroalimentación a los trabajadores. Este proceso nos ayuda a ver cuán productivo es el empleado y en qué área se puede desempeñar mejor. Tiene como dimensiones a tres tipos de

medidas del desempeño: medidas objetivas, medidas de juicio y medidas de personal.

Para **Louffat, E. (2013)** indica que la evaluación de desempeño es muy primordial ya que permite determinar el nivel de competencia o capacidad del trabajador y con ello poder tomar las medidas pertinentes para mejorar las potencialidades del colaborador a favor de la empresa, así también sirve para que el trabajador siga una línea de carrera obteniendo una mejor remuneración y compensaciones que amerite. La evaluación de desempeño mide la eficacia y eficiencia en el cumplimiento o ejecución de sus labores como resultado productivo en el trabajo del colaborador. Tiene como principales enfoques de evaluación a los métodos de jerarquización u ordenación, los métodos de escalas, los métodos comportamentales cualitativos y métodos de resultados, sus dimensiones son conocimientos, habilidades, actitudes, méritos entre otros.

1.4. Formulación del Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017?

Problema específico

¿Qué relación existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Esta investigación es importante por cuanto se pretende corroborar si las dimensiones del teórico Griffin Se ajustan al contexto de la realidad para la empresa CALIMETAL SAC, asimismo para las dimensiones de los teóricos Robbins y Coulter.

Justificación práctica

Esta investigación es relevante porque aporta información valiosa con la contratación de teorías lo cual ayudara a la empresa CALIMETAL SAC a conocerla realidad existente de la problemática motivación y desempeño laboral para poder mejorar en los puntos que sean vulnerables con la finalidad de que el trabajador tenga un ambiente más favorable para obtener un mejor desempeño dentro de la empresa.

Justificación metodológica

Esta investigación es relevante por cuanto ayuda a la elaboración del instrumento de medición de las variables motivación y desempeño laboral. El cual servirá de referencia a otras investigaciones con una problemática similar.

Justificación social

Esta investigación aportara información confiable a la empresa CALIMETAL SAC para que puedan tomar acciones que ayuden a contribuir con el progreso de los trabajadores en el área de producción con estrategias motivacionales que puedan mejorar el desempeño en los trabajadores.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Determinar la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Determinar la relación que existe entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Determinar la relación que existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Determinar la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

1.7. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis específico

Existe una relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Existe una relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Existe una relación entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Existe una relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

Existe una relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.

II. MÉTODO

Esta investigación es de tipo aplicada, dado que en la empresa donde se realizó la investigación se identificó un problema y se busca aplicar o utilizar los conocimientos que se requieren estableciendo el tipo de relación existe entre la V1 y V2.

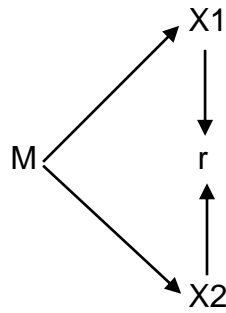
Según Vara, A. (2012) “La investigación tipo aplicada es práctica, ya que sus resultados son utilizados inmediatamente en la solución de problemas empresariales cotidianos” (p. 202).

El nivel de investigación es descriptiva ya que partimos de la realidad observada a establecer una relación por tanto es correlacional, por el enfoque de tipo cuantitativo esto lo menciona la investigación descriptivo correlacional donde evalúa la relación entre dos o más variables para intentar explicar cómo se comporta una variable en función a las otras variables, utilizando elementos como los cuestionarios, entrevistas entre otros y realizar analizar cuantitativos utilizando la estadística (Vara 2012, p 204)

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es no_ experimental porque no se manipulará la variable independiente. Solo tenemos variable 1 y variable 2. Es de corte transversal ya que vamos a obtener los datos en un solo momento, de nivel descriptivo-correlacional puesto que vamos a determinar el grado de relación entre las dos variables Motivación y Desempeño laboral en el área de producción de los trabajadores de CALIMETAL SAC.

Según **Hernández, Fernández y Baptista. (2014)** indican que el diseño de investigación no experimental se especifica como un estudio que se realiza sin la manipulación deliberadamente de variables en donde solo se observa a los fenómenos en su ambiente natural para así analizarlo. Y que el diseño de investigación transversal se recolecta los datos en un solo momento y en un tiempo único.



M: muestra.

X1: motivación.

X2: desempeño laboral.

r: relación.

2.2. Variables, Operacionalización

Según **Vara, A (2006)** indica que “La variables son propiedades o características de los objetos que asumen distintos valores”. (p.144)

Variable 1: Motivación

Maslow, A. de acuerdo a lo propuesto actualmente por **Griffin, R (2011)** quien señala que la motivación es un conjunto de fuerzas que ocasiona que las personas se comporten en ciertas formas, esto se puede ver en algunos empleados que pueden trabajar arduamente así como solo por cumplir, pero lo que tiene que buscar los gerentes es el primer comportamiento, es por ello que se debe entender la importancia de la motivación en el lugar donde se trabaja.

Variable 2: Desempeño laboral

Según **Robbins, S. y Coulter, M. (2013)** indican que el desempeño es el resultado o desenlace final de una actividad siendo eficiente o eficazmente como sea posible. A los gerentes les importa el desempeño laboral, es decir, es la suma de resultados acumulado de todas estas actividades laborales dentro de la empresa, los gerentes necesitan saber cuáles son los factores que contribuyen al desempeño laboral para enfrentar el problema de un desempeño mediocre y que

su organización, grupo o unidad de trabajo llegue a alcanzar los altos niveles de desempeño.

TABLA N° 1. Cuadro de operacionalizacion - Motivación

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ITEMS	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACION	<p>Maslow, A. de acuerdo a lo propuesto actualmente por Griffin, R (2011) quien señala que la motivación es un conjunto de fuerzas que ocasiona que las personas se comporten en ciertas formas, esto se puede ver en algunos empleados que pueden trabajar arduamente así como solo por cumplir, pero lo que tiene que buscar los gerentes es el primer comportamiento, es por ello que se debe entender la importancia de la motivación en el lugar donde se trabaja.</p>	<p>Se conseguirá los datos de fuentes primarias, mediante la técnica de recolección de datos (encuesta) y se determinará a las necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización dentro de la empresa.</p>	NECESIDADES FISIOLÓGICAS	SUELDO	1,2	<p>ORDINAL TIPO LIKERT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				ENTORNO LABORAL	3,4,	
				DESCANDO	5,6,	
			NECESIDADES DE SEGURIDAD	ESTABILIDAD LABORAL	7,8	
				PROTECCION	9,10	
				SEGURO ADECUADO	11,12	
			NECESIDADES DE PERTENENCIA	BENEFICIOS	13,14	
				INTEGRACION	15,16	
				IDENTIFICACION	17,18	
			NECESIDADES DE ESTIMA	CONFIANZA	19,20	
				RECOMPENSAS	21,22	
				RECONOCIMIENTOS	23,24	
			NECESIDADES DE AUTORREALIZACION	CRECIMIENTO PERSONAL	25,26	
				TRABAJOS DESAFIANTES	27,28	
				RETOS	29,30	

TABLA N° 2. Cuadro de operacionalizacion de Desempeño Laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ITEMS	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	Según Robbins, S. y Coulter, M. (2013) indican que el desempeño es el resultado o desenlace final de una actividad siendo eficiente o eficazmente como sea posible. A los gerentes les importa el desempeño laboral, es decir, es la suma de resultados acumulado de todas estas actividades laborales dentro de la empresa, los gerentes necesitan saber cuáles son los factores que contribuyen al desempeño laboral para enfrentar el problema de un desempeño mediocre y que su organización, grupo o unidad de trabajo llegue a alcanzar los altos niveles de desempeño.	Se conseguirá los datos de fuentes primarias, mediante la técnica de recolección de datos (encuesta) y se determinara las dimensiones de eficacia, asistencia, capacitaciones, trabajo en equipo y calidad en el trabajo dentro de la empresa.	EFICACIA	CAPACIDAD	1,2	ORDINAL TIPO LIKERT 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				CUMPLIMIENTO	3,4	
				LOGRO	5,6	
			ASISTENCIA	PUNTUALIDAD	7,8	
				HORARIOS	9,10	
				FALTAS	11,12	
			CAPACITACIONES	CONOCIMIENTOS	13,14	
				HABILIDADES	15,16	
				APRENDIZAJE	17,18	
			TRABAJO EN EQUIPO	PARTICIPACION	19,20	
				EMPATIA	21,22	
				CREATIVIDAD	23,24	
			CALIDAD EN EL TRABAJO	MEJORAS	25,26	
				ERRONEAS	27,28	
				EXIGENCIAS	29,30	

2.3. Población y censo

En este proyecto de investigación la población está conformada por 35 trabajadores del área de producción de la empresa CALIMETAL SAC. Debido a que contamos con una población menor que 100 se utilizara el censo, en donde toda la población será la muestra.

Según **Hernández, Fernández y Baptista (2014)**. La población es la agrupación de elementos que cuentan con características en común, las cuales son compartidas por estos elementos.

Según **Del Cid, Méndez, Sandoval (2011)** indican que el censo es un procedimiento de investigación en donde se estudia a todos los elementos de la población o universo. Siendo poblaciones determinadas en donde implica menor cantidad de personas para investigar.

Unidad de análisis

Es cada una de las personas o elementos seleccionados como parte de la muestra. En el caso de la presente investigación está conformado por un trabajador del área de producción de la empresa CALIMETAL SAC.

Criterios de inclusión

Son todos los trabajadores del área de producción de la empresa CALIMETAL SAC.

Criterios de exclusión

Aquellos trabajadores que no se desempeñen en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos utilizaremos el cuestionario tanto para la variable motivación como para la variable desempeño laboral que nos proporcionará información para la investigación. El método para medir es la

escala de Likert que consiste en un conjunto de ítems en donde se elige uno de las cinco categorías de las escalas.

Según **Hernández, Fernández y Baptista. (2014)** dicen que la escala de Likert consiste en un conjunto de ítems en donde se presentan en forma de afirmaciones o también de juicios en el cual el participante puede elegir uno de los cinco puntos o categorías de escalas en donde a cada punto se le asigna un valor numérico obteniendo así un puntaje final.

TABLA N° 3. *Escala de Likert*

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Validación del instrumento

La validación será realizada por juicio de los expertos siendo estos tres teóricos y dos metodológicos que evaluarán los instrumentos con los ítems correspondientes para cada variable. Estos expertos darán las correcciones necesarias en el transcurso del ciclo para que con ello se pueda obtener la validación del cuestionario. Según indican Anastasi y Urbina (1988) la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuan bien lo hace”. (p. 113)

TABLA N°4. *Validación del instrumento por jueces expertos*

N°	JUECES EXPERTOS	VARIABLE 1	VARIABLE 2
1	Mg. Graus Cortez Lupe Esther	78%	78%
2	Mg. Paz Liendo Lorena Roció	78%	77%
3	Mg. Fernández Dávila Villafuerte José Luis	75%	75%
4	Mg. Cárdenas Canales Daniel	70%	70%
5	Dr. Paca Pantigoso F. Romeo	63%	67%

Fuente: Elaboración propia

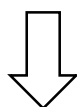
La validación de los expertos se basa en diez criterios de calificación: claridad, objetividad, pertinencia, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología.

TABLA N°5. *Validez a juicio de expertos para la Motivación*

CRITERIO	EXPERTOS					TOTAL
	EXP.1	EXP.2	EXP.3	EXP.4	EXP.5	
1. CLARIDAD	78%	75%	75%	70%	63%	361%
2. OBJETIVIDAD	78%	80%	75%	70%	63%	366%
3. PERTINENCIA	78%	80%	75%	70%	63%	366%
4. ACTUALIDAD	78%	80%	75%	70%	63%	366%
5. ORGANIZACIÓN	78%	75%	75%	70%	63%	361%
6. SUFICIENCIA	78%	75%	75%	70%	63%	361%
7. INTENCIONALIDAD	78%	75%	75%	70%	63%	361%
8. CONSISTENCIA	78%	80%	75%	70%	63%	366%
9. COHERENCIA	78%	80%	75%	70%	63%	366%
10. METODOLOGIA	78%	80%	75%	70%	63%	366%
	TOTAL					3640%

Fuente: Elaboración propia luego de la aprobación de los expertos.

$$\%V = \frac{\sum \%VT}{n}$$



$$CV = \frac{3640\%}{10 * 5} = 73\%$$

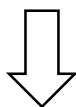
El promedio de coeficiente de validación de cinco jueces expertos es de 73%, resultado que nos indica que se puede proceder a la aplicación del instrumento para la variable motivación.

TABLA N°6. Validez a juicio de expertos para el desempeño laboral

CRITERIO	EXPERTOS					TOTAL
	EXP.1	EXP.2	EXP.3	EXP.4	EXP.5	
1. CLARIDAD	78%	80%	75%	70%	67%	370%
2. OBJETIVIDAD	78%	80%	75%	70%	67%	370%
3. PERTINENCIA	78%	80%	75%	70%	67%	370%
4. ACTUALIDAD	78%	75%	75%	70%	67%	365%
5. ORGANIZACIÓN	78%	75%	75%	70%	67%	365%
6.SUFICIENCIA	78%	75%	75%	70%	67%	365%
7. INTENCIONALIDAD	78%	75%	75%	70%	67%	365%
8. CONSISTENCIA	78%	80%	75%	70%	67%	370%
9. COHERENCIA	78%	75%	75%	70%	67%	365%
10. METODOLOGIA	78%	75%	75%	70%	67%	365%
	TOTAL					3670%

Fuente: Elaboración propia luego de la aprobación de los expertos.

$$\%V = \frac{\sum \%VT}{n}$$



$$CV = \frac{3670\%}{10 * 5} = 73.4\%$$

El promedio de coeficiente de validación de cinco jueces expertos es de 73.4%, resultado que nos indica que se puede proceder a la aplicación del instrumento para la variable desempeño laboral.

Análisis de confiabilidad

El instrumento se medirá con el Alfa de Cronbach para poder analizar la confiabilidad de los ítems del cuestionario, dicha medida debe ser mayor o igual a 0.70 para obtener un mejor resultado y que el instrumento pueda ser aplicado.

Según

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems.

Si^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems.

ST^2 : Varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

TABLA N° 7. *Fiabilidad de la variable Motivación*
Estadísticas de fiabilidad

	N de elementos
Alfa de Cronbach	
0.859	30

El resultado del Alfa de Cronbach es de 0.859 el cual indica que existe un alto nivel de consistencia interna de escala, es decir que cada uno de los ítems aporta al total de la escala teniendo relación entre ellos, determinando así que el instrumento utilizado tiene un grado aceptable de fiabilidad.

TABLA N°8. *Fiabilidad de la variable Desempeño laboral*
Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.805	30

El resultado del Alfa de Cronbach es de 0.805 el cual indica que existe un alto nivel de consistencia interna de escala, es decir que cada uno de los ítems aporta al total de la escala teniendo relación entre ellos, determinando así que el instrumento utilizado tiene un grado aceptable de fiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos del trabajo de investigación se aplicó el programa SPSS versión 24, con la cual se procesa los datos para analizarlos y poder obtener resultados de las variables y dimensiones. Los instrumentos pasaron por una la prueba de fiabilidad de alfa de Cronbach, luego se elaboró las tablas de frecuencias cruzadas, para la prueba de hipótesis se calcula el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre ambas variables.

2.6. Aspectos éticos

Esta investigación tendrá presente la veracidad de los resultados del instrumento respetando las propiedades intelectuales de los autores mencionados en esta investigación ya que se tomaron en cuenta que las citas y referencias estén con la norma APA así como en los antecedentes, teorías, conceptos y otros puntos de vistas de autores que enriquecen esta investigación.

Esta investigación se realizó tomando en cuenta los criterios exigidos por la universidad cesar vallejo para obtener el título de licenciada en administración de empresas.

III. RESULTADOS

Motivación y Desempeño laboral

Si observamos en la tabla siguiente las variables en forma independiente, se podría afirmar que la motivación es buena en un 94.3% y que el desempeño laboral es alto con un 94.3%.

Sin embargo el objetivo general de esta investigación es determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC en San Juan de Lurigancho, 2017. Se evidencia que en los resultados podemos decir que cuando la motivación es buena, el desempeño laboral es alto en un 94.3%. En el otro extremo cuando la motivación es regular, el desempeño laboral también es regular y alto en un 2.9%.

Además tenemos como hipótesis general que si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, hipótesis que es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.742 con un nivel de significación bilateral de 0.000; es decir si se afirma la hipótesis de que existe correlación entre estas dos variables. En valores porcentuales el índice de correlación indica que existe un 74.2% de correlación entre las variables la cual puede ser calificada como un nivel de correlación fuerte.

TABLA N° 9. *Motivación y desempeño laboral*

MOTIVACION (V1)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Alto		
Regular	2,9%	2,9%	5,7%	Rho=0.742**
Buena	0,0%	94,3%	94,3%	
Total	2,9%	97,1%	100,0%	Sig.(bilateral)=0.000

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Necesidades fisiológicas

Considerando las necesidades fisiológicas como una dimensión de la variable motivación, se tiene que el 82.9% de los trabajadores del área de producción que fueron encuestados nos expresan que las necesidades fisiológicas son buena, y que un 17.1% consideran que las necesidades fisiológicas son regular.

El primer objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017., en este cuadro podemos ver que cuando las necesidades fisiológicas son buena el desempeño laboral es alto con un 82.9% y cuando la necesidades fisiológicas son regular el desempeño es regular en un 2.9% y alto en un 14,3%.

Por otro lado, se tiene como resultado de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.507$ y una sig. Bilateral= 0.002 que nos expresa que existe una correlación de significativa entre ambas. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00) podemos decir que tiene una correlación moderada de 50.7% entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral.

TABLA N°10. *Necesidades fisiológicas y desempeño laboral*

NECESIDADES FISIOLOGICAS (V1D1)	DESEMPEÑO LABORA (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Alto		
Regular	2.9%	14,3%	17.1%	Rho=0.507**
Buena	0,0%	82,9%	82.9%	
Total	2,9%	97,1%	100,0%	Sig.(bilateral)=0.002

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Necesidades de seguridad

Considerando las necesidades de seguridad como una dimensión de la variable motivación, se tiene que el 85.7 % de los trabajadores que fueron encuestados nos expresan que las necesidades de seguridad son buena, y que un 14.30% consideran que las necesidades de seguridad son regular.

El segundo objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017; en este cuadro podemos ver que cuando las necesidades de seguridad son buena el desempeño laboral es alto con un 85.7 % y cuando la necesidades de seguridad son regular el desempeño laboral es regular en un 2.9% y alto con un 11.4%.

Por otro lado, se tiene como resultado de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.450$ y una sig. Bilateral= 0.007 que nos expresa que existe una baja correlación de significativa entre las dos variables. Considerando que tiene una correlación débil de 45% entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral.

TABLA N° 11. *Necesidades de seguridad y desempeño laboral*

NECESIDADES DE SEGURIDAD (V1D2)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Alto		
Regular	2.9%	11,4%	14.30%	Rho=0.450** Sig.(bilateral)=0. 007
Buena	0.0%	85,7%	85.70%	
Total	2,9%	97,1%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Necesidades de pertenencia

Considerando las necesidades de pertenencia como una dimensión de la variable motivación, se tiene que el 82.9 % de los trabajadores nos expresan que las necesidades de pertenencia son buena, y que un 17.1% consideran que las necesidades de pertenencia son regular.

El tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017; en este cuadro podemos ver que cuando las necesidades de pertenencia son buena, el desempeño laboral es alto con un 82.9 % y cuando la necesidades de pertenencia son regular, el desempeño es regular en un 2.9% y es alto en un 14.3%. Indicando que existe una relación entre ambas variables.

Por otro lado consideramos que la tercera hipótesis específica: Existe una relación entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017. Se tiene como resultado de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.566$ y una sig. Bilateral = 0.000 que nos expresa que existe una correlación de significativa entre las dos variables. Considerando que tiene una correlación moderada de 56.6% entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral.

TABLA N° 12. *Necesidades de pertenencia y desempeño laboral*

NECESIDADES DE PERTENENCIA (V1D3)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Alto		
Regular	2.9%	14,3%	17.1%	Rho=0.566**
Buena	0.0%	82,9%	82.9%	
Total	2,9%	97,1%	100,0%	Sig.(bilateral)=0.000

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Necesidades de estima

Considerando las necesidades de estima como una dimensión de la variable motivación, se tiene que el 97.1 % de los trabajadores nos expresan que las necesidades de estima son buena, y que un 2.9 % consideran que las necesidades de estima son regular.

El cuarto objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017; en este cuadro podemos ver que cuando las necesidades de estima son buena, el desempeño laboral es regular en un 2.9% y alto con un 94.3% y cuando la necesidades de estima son regular, el desempeño es alto en un 2.9 %.

Por otro lado consideramos que la cuarta hipótesis específica: existe una relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017. Se tiene como resultado de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.554$ y una sig. Bilateral= 0.001 que nos expresa que existe una correlación de significativa entre las dos variables. Considerando que tiene una correlación moderada de 55.4% entre las necesidades de estima y el desempeño laboral.

TABLA N° 13. *Necesidades de estima y desempeño laboral*

NECESIDADES DE ESTIMA (V1D4)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Alto		
Regular	0.0%	2,9%	2.9%	Rho=0.554**
buena	2,9%	94,3%	97.1%	
Total	2,9%	97,1%	100,0%	Sig.(bilateral)=0.001

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Necesidades de autorrealización

Considerando las necesidades de autorrealización como una dimensión de la variable motivación, se tiene que el 97.1 % de los trabajadores nos expresan que son buena, y que un 2.9 % consideran que las necesidades de estima son regular.

El quinto objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017; en este cuadro podemos ver que cuando las necesidades de autorrealización son buena, el desempeño laboral es alto con un 94.3%, regular con un 2.9% y cuando la necesidades de autorrealización son regular, el desempeño es regular en un 2.9 %.

Por otro lado consideramos que la quinta hipótesis específica: existe una relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017. Se tiene como resultado de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.714$ y una sig. Bilateral= 0.000 que nos expresa que existe una correlación de significativa entre las dos variables. Considerando que tiene una correlación moderada de 71.4% entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral.

TABLA N° 14. *Necesidades de autorrealizacion y desempeño laboral*

NECESIDADES DE AUTORREALIZACION (V1D5)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Alto		
Regular	0,0%	2,9%	2.9%	Rho=0.714**
Buena	2.9%	94,3%	97.1%	
Total	2,9%	97,1%	100,0%	Sig.(bilateral)=0.000

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2017. De igual manera se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable motivación (necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertenencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización) con la variable desempeño laboral.

Una de las dificultades de la investigación es que se ciñe a los trabajadores del área de producción por lo cual se obtuvo los resultados en las diferentes obras y los permisos para el ingreso son difíciles y es solo para el personal autorizado, recordando que la empresa presta servicios de fabricación y montaje de estructuras metálicas o metalúrgicas para clientes de lima y provincias.

Los cuestionarios que se utilizaron han sido preparados para las características de la empresa CALIMETAL SAC y luego fue validado por cinco expertos de la ucv con una calificación de 73% para motivación y 73.4% para desempeño laboral, se calculó la confiabilidad con un alfa de cronbach de 0.859 para el cuestionario de motivación y 0.805 para el cuestionario de desempeño laboral.

Los resultados muestran que los trabajadores del área de producción de la empresa CALIMETAL SAC califican a la motivación como buena en un 94.3%, pero se tiene un pequeño grupo que lo califica como regular, situación que no deben de descuidar el gerente de la empresa. Así también se tiene que estos mismos trabajadores indican que existe un desempeño laboral alto en un 97.1% en la empresa.

Pero si analizamos la relación que tienen entre la variable motivación y desempeño laboral se puede observar que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, en donde los trabajadores del área de producción consideran que la motivación es regular, su desempeño está regular en un 2.9%% y trabajadores que consideran que la motivación es buena, están con un desempeño alto en un 94.3%. Con la lectura de estos resultados permiten afirmar que existe una relación lineal directa entre

estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.742$, sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), la cual nos permite afirmar de que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. El resultado es mejor que los obtenidos por Alva (2016) ($Rho = 0.847$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) que demuestra que La Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Caja Arequipa Huánuco- 2016. Así mismo observamos los resultados obtenidos por Enríquez (2014) ($Rho = 0.451$, sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); Delgado y di Antonio (2014) ($Rho = 0.637$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), Torrealba (2013) ($Rho = 0.682$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); Romero (2014) ($Rho = 0.649$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); Medina (2015) ($Rho = 0.544$, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$) que demuestran que nos expresan que hay una relación entre la motivación y desempeño laboral; siendo corroborados con la prueba estadística de correlación de Spearman. En conclusión, considerando los resultados de la investigación y los trabajos previos se demuestra que si existe relación entre la motivación y desempeño laboral en diferentes tipos de empresas.

Analizando los resultados de las dimensiones de motivación en forma independiente se observa que las necesidades de estima y las necesidades de autorrealización son los que mejor calificación reciben con un 97.1% de bueno para cada uno, seguido de la dimensión de necesidad de seguridad con 85.7% de bueno; en el otro extremo se encuentra las necesidades fisiológicas y las necesidades de pertenencia que tienen un 82.9% de bueno para cada una, sin embargo las dimensiones de las necesidades de estima y las necesidades de autorrealización esta sobre la variable motivación que tiene un 94.3% de bueno. Por lo tanto el gerente de la empresa CALIMETAL SAC no deberá de descuidar y mejorar sus indicadores de las necesidades de pertenencia, sobre todo en los beneficios que se le brinda al personal dentro de la empresa, la integración del personal con la empresa y cuan identificados se sientan los trabajadores con la empresa.

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y de las dimensiones de motivación y desempeño laboral donde se tiene que cuando los trabajadores consideran que la

motivación es buena, entonces su desempeño laboral es alto en un 94.3%; la mayor interrelación corresponde a las dimensiones de las necesidades de estima y a la necesidades de autorrealización con el desempeño laboral en donde se consideran que la motivación es buena, entonces los trabajadores tienen un desempeño alto en un 97.1% en ambos casos. En la dimensión de necesidades de pertenencia relacionada con el desempeño laboral es la que tiene un mejor porcentaje para cuando los trabajadores consideran que la motivación es buena el desempeño laboral es un 82.9%.

En los resultados de prueba estadística de correlación entre las dimensiones de motivación y el desempeño laboral, es coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman más altos corresponden a las dimensiones las necesidades de autorrealización ($Rho=0.714$, sig. (bilateral)=0.000); necesidades de pertenencia ($Rho=0.566$, sig. (bilateral)=0.000); y necesidades de estima ($Rho=0.554$, sig. (bilateral)=0.001); y los más bajos son los que corresponden a las dimensiones de necesidades fisiológicas ($Rho=0.504$, sig. (bilateral)=0.002); y las necesidades de seguridad ($Rho=0.450$, sig. (bilateral)=0.007). Siendo así se podría afirmar que casi en todas las dimensiones de motivación están correlacionadas en forma directa y significativa con la variable desempeño laboral, correspondiendo la correlación más baja a las necesidades de seguridad y la más alta a las necesidades de autorrealización, necesidades de pertenencia, necesidades de estima y necesidades fisiológicas.

Ahora, comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en Las dimensiones de motivación con el desempeño laboral con respecto a los estudios previos tenemos a Medina (2015) donde encuentra que las necesidades fisiológicas tiene relación con el desempeño laboral ($Rho=0.451$, Sig. (bilateral) = 0.012; ($p \leq 0.05$); así también tenemos que las necesidades de seguridad tiene correlación con el desempeño laboral ($Rho=0.419$, Sig. (bilateral) = 0.021; ($p \leq 0.05$); determina que las necesidades de estima ($Rho=0.536$, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$) y las necesidades de autorrealización también existe relación con el desempeño laboral ($Rho=0.671$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). en conclusión podríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral ; por

lo tanto si mejora la motivación podremos seguir mejorando el desempeño de los trabajadores, debemos poner atención en las necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia , estima y autorrealización y no descuidar estas dimensiones de motivación.

V. CONCLUSION

Dado los resultados de la presente investigación, en base a la información recopilada de los trabajadores de la empresa Calimetal sac, en San Juan de Lurigancho, en el periodo 2017, se obtienen las siguientes conclusiones.

En referencia al objetivo principal que es determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, mediante la prueba de correlación de Spearman, se puede evidenciar que tiene correlación fuerte de 0.742**, considerando el valor de significancia 0.000, lo cual demuestra que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

En referencia al primer objetivo específico que es determinar la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, mediante la prueba de correlación de Spearman, se puede evidenciar que tiene correlación moderada de 0.507** considerando el valor de significancia 0.002, lo cual demuestra que existe relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral.

En referencia al segundo objetivo específico que es determinar la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, mediante la prueba de correlación de Spearman, se puede evidenciar que tiene correlación débil de 0.450** considerando el valor de significancia 0.007, lo cual demuestra que existe una baja relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral.

En referencia al tercer objetivo específico que es determinar la relación que existe entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de

producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, mediante la prueba de correlación de Spearman, se puede evidenciar que tiene correlación moderada de 0.566** considerando el valor de significancia 0.000, lo cual demuestra que existe relación entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral.

En referencia al cuarto objetivo específico que es determinar la relación que existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, mediante la prueba de correlación de Spearman, se puede evidenciar que tiene correlación moderada de 0.554** considerando el valor de significancia 0.001, lo cual demuestra que existe relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral.

En referencia al quinto objetivo específico que es determinar la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, mediante la prueba de correlación de Spearman, se puede evidenciar que tiene correlación moderada de 0.714** considerando el valor de significancia 0.000, lo cual demuestra que existe relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Dado los resultados y en base a la información recopilada de los trabajadores de del área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017, se da las recomendaciones de la presente investigación.

Tal como se evidencia en los resultados obtenidos, el 94.35 de los trabajadores manifiestan que la motivación es buena y un grupo pequeño de 5.3% consideran que es regular. Por lo que se recomienda a la empresa Calimetal sac no descuidar la motivación que le brindan a sus trabajadores teniendo en cuenta el entorno laboral, las habilidades, los reconocimientos, así también los jefes o supervisores recibir capacitación motivacionales para guiar mejor al equipo que tienen a cargo, ya que mejorando esta variable se puede mejorar el desempeño laboral del trabajador.

Respecto a la dimensión de las necesidades fisiológicas, los trabajadores manifiestan que el 82.9% es buena y un grupo de 17.1% es regular, este último porcentaje se debe de mejorar a través de los indicadores de entorno laboral, descanso y sueldo, se sugiere que el encargado de obra o maestro de obra esté atento a los trabajos que realiza cada trabajador, si cumple con las tareas encomendadas en la obra y analizar si es que merece un mejor sueldo por su buen desempeño en la empresa.

Respecto a la dimensión de las necesidades de seguridad, los trabajadores manifiestan que el 85.7% es buena y un grupo de 14.3% es regular, este último porcentaje se debe de mejorar a través de los indicadores estabilidad laboral, protección y seguro adecuado; por lo cual se recomienda a la empresa que tiene que tener en cuenta todos los implementos de seguridad , los seguros de riesgo para que el trabajador se sienta con la seguridad de trabajar en las obras, brindándole una estabilidad tanto en el momento de realizar su trabajo como dentro de la empresa.

Respecto a la dimensión de las necesidades de pertenencia, los trabajadores manifiestan que el 82.9% es buena y un grupo de 17.1% es regular, este último porcentaje se debe de mejorar a través de los indicadores beneficios, integración e identificación; se recomienda a la empresa que no descuiden cuan identificados

están los trabajadores con la empresa. Hacer sentir que son parte importante de ella, que los beneficios que les brindan son los adecuados y que los cambios que se generen dentro de la empresa son para un mejor desempeño del trabajador.

Respecto a la dimensión de las necesidades de estima, los trabajadores manifiestan que el 97.1% es buena y un grupo de 2.9% es regular, este último porcentaje se debe de mejorar a través de los indicadores confianza, recompensas y reconocimiento, por lo que se recomienda a la empresa reforzar la confianza en el personal para que puedan asumir liderazgo en su labor, incentivando y reconociendo cuando se desempeñan correctamente y teniendo así resultados sobresalientes y poder promover al personal a cargos más altos en obra.

Respecto a la dimensión de las necesidades de seguridad, los trabajadores manifiestan que el 97.1% es buena y un grupo de 2.9% es regular, este último porcentaje se debe de mejorar a través de los indicadores crecimiento personal, trabajos desafiantes y retos, por lo que se recomienda a la empresa reforzar e incentivar más al personal que está sobresaliendo en su trabajo, capacitarlo y ayudarlo a que siga creciendo laboralmente, dándole oportunidad de que alcancen las metas establecidas por la empresa como las personales para sumar más potencial humano a la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alva, J. (2016). *Motivación y Desempeño laboral en la caja Arequipa Huanuco-2016*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/316824929/Motivacion-y-Desempeno-Laboral-en-La-Caja-Arequipa-Huanuco-2016-Copia-1>
- Carrera, R. (2014). *Motivación y Desempeño laboral de los cajeros de área de procesos operativos de una empresa de seguridad de lima metropolitana 2014*. (Tesis de licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chuck, W. (2013). *Admon Administración* (6° ed.). México: Cengage Learning.
- Del Cid, Méndez & Sandoval (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (2° ed.). México: Pearson Educación S.A.
- Delgado, M. & Di Antonio, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Recuperado de <http://docplayer.es/10731888-La-motivacion-laboral-y-su-incidencia-en-el-desempeno-organizacional-un-estudio-de-caso.html>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Recuperando de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf>
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas, Un enfoque interdisciplinario*. Madrid, España: Paraninfo.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10° ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, Fernández & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc Graw Hill.

- Lengua, C. (2015). ¿Por qué los peruanos renuncian a sus trabajos? *Publimetro.pe*. recuperado de <http://publimetro.pe/actualidad/noticia-que-peruanos-renuncian-sus-trabajos-34704?ref=ecr>
- Lira, J. (2015). Trabajadores no felices en su centro laboral. *Gestion.pe*. recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>.
- Louffat, E. (2013). *Administración del Potencial Humano* (2° ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Medina, E. (2015). La Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Taxi Corporativo SAC, Miraflores Oeste, 2015. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Moyano, Bruque, Maqueira, Fidalgo y Martínez (2011). *Administración de empresas: Un enfoque teórico-práctico*. España: Pearson Educación S.A.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración* (12° ed.). [Versión Adobe Digital Editions] Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxmY3B5c3RhanVhcmV6fGd4OjU4YzFmYzlyNTgzMjMwMWWE>
- Romero, M. (2014). *Motivación y Desempeño laboral en trabajadores de la empresa minerales andinos MTR SAC, lima, durante el año 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Torrealba, Y. (2015). *La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de artes plásticas y artes aplicadas "Carmelo Fernández del municipio san Felipe estado Yaracuy*. Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2553/4/ytorrealba.pdf>
- Vara, A (2006). *La lógica de la Investigación en las Ciencias Sociales*. Perú: Asociación por la Defensa de las Minorías.

Vara, A (2012). Siete pasos para hacer una tesis exitosa, un método efectivo para las ciencias empresariales .Lima: Universidad San Martín de Porres.

Vargas, I. (2010). Cuidado con la Desmotivación Laboral. *Expansion.mx*. Recuperado de http://expansion.mx/mi-carrera/2010/09/15/cuidado-con-la-desmotivacion-laboral?internal_source=PLAYLIST

ANEXOS.

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Este cuestionario como objetivo reconoce su opinión sobre la motivación que se mide en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda a todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES: Por favor marque con X su respuesta:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 18 a 32 () 33 a 47 () 48 a más ()

Nivel de estudios: Secundaria () Instituto () Universitario ()

II. INSTRUCCIONES: A CONTINUACION se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con (x) la respuesta que considere correcta:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

	NECESIDADES FISIOLÓGICAS	1	2	3	4	5
1	El sueldo es atractivo en comparación con la de otras empresas.					
2	En la empresa se percibe los sueldos y beneficios de acuerdo a la producción que realizas.					
3	Las relaciones interpersonales entre tus compañeros de trabajo son buenas en la empresa.					
4	Te adecuas con facilidad al entorno laboral en la empresa.					
5	El tiempo de vacaciones lo utilizas para descansar					
6	La empresa respeta los días de descanso que te corresponde.					
	NECESIDADES DE SEGURIDAD	1	2	3	4	5
7	Te sientes seguro en tu puesto de trabajo					
8	Te preocupa tu estabilidad laboral en la empresa					
9	Los implementos de seguridad son los adecuados para el trabajo que realizas.					
10	Cuentas con las herramientas de seguridad en tu trabajo.					
11	La empresa te brinda un seguro de riesgo en tu centro de trabajo					
12	Los beneficios de salud que brinda la empresa son adecuados.					
	NECESIDADES DE PERTENENCIA	1	2	3	4	5
13	Los beneficios que te brinda la empresa son adecuados.					
14	Te sientes satisfecho con los beneficios que te brinda la empresa.					
15	Las relaciones interpersonales entre tus compañeros de trabajo son buenos					

16	Te integras con rapidez a los cambios que se generan en tu entorno laboral.					
17	Tus compañeros de trabajo están identificados con la empresa.					
18	Te sientes identificado con la empresa.					
NECESIDADES DE ESTIMA		1	2	3	4	5
19	Tienes la confianza suficiente para asumir liderazgo en la empresa.					
20	La empresa te da confianza para que puedas tomar decisiones en tu puesto de trabajo.					
21	Recibes algún incentivo por parte de la empresa, cuando realizas bien tu trabajo.					
22	Cuando te recompensan por realizar un buen trabajo te sientes entusiasmado.					
23	Se reconoce tu esfuerzo y dedicación en la empresa.					
24	La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los promueve para cargos más altos.					
NECESIDADES DE AUTORREALIZACION		1	2	3	4	5
25	Estas trabajando en esta empresa porque es un medio para realizar tus proyectos personales.					
26	Tu trabajo te da oportunidades de un crecimiento personal y profesional.					
27	Tienes la oportunidad de efectuar trabajos desafiantes en la empresa.					
28	Has efectuado trabajos en situaciones difíciles y desafiantes.					
29	Te gusta ser programado(a) en tareas complejas en el trabajo.					
30	Te gusta fijar y alcanzar nuevos retos en la empresa.					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Graus Cortez Lupe Esther
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Motivación.				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE : MOTIVACION

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Lupe G. Acosta
Firma de experto informante
DNI: 07539568



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Paz Leudo Lorena Rocio
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Finanzas
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Motivación.				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					78	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓	UCV			
15	✓	UNIVERSIDAD			
16	✓	CÉSAR VALLEJO			
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				
27	✓				
28	✓				
29	✓				
30	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 12 de Mayo del 2017

78



Firma de experto informante

DNI: 1.066.727



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Fernández Trujillo, Alberto José Luis
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC/UCV
 I.3. Especialidad del experto: Sociólogo
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Motivación.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75%	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE : MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

...Apl. a 5.1.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, de del 2017



 Firma de experto informante
 DNI: 66582225.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CORDOBA CONALES DONTEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ESTE
 I.3. Especialidad del experto: MAESTRO EN DOCENCIA INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Motivación.				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				

14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *Es aplicable*

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, 25 de 5 del 2017

.....
Firma de experto informante
DNI: 07275236.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg.: PACA PANTIGOSO, F. ROMEO

I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TP UCV

I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO (ESTADISTICA)

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO MOTIVACION

I.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				63%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				63%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				63%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Motivación.				63%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				63%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				63%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				63%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				63%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				63%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				63%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					63%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05		✓		
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12		✓		
13	✓			

14			✓		
15					
16					
17			✓		
18			✓		
19			✓		
20			✓		
21			✓		
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				
27			✓		
28			✓		
29	✓				
30			✓		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Se debe mejorar la reducción de los ítems: 05, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 27, 28 y 30

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

63%

San Juan de Lurigancho, 10 de MAYO del 2017

[Firma manuscrita]

Firma de experto informante

DNI:

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario como objetivo reconoce su opinión sobre el desempeño laboral que se mide en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda a todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES: Por favor marque con X su respuesta:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 18 a 32 () 33 a 47 () 48 a más ()

Nivel de estudios: Secundaria () Instituto () Universitario ()

II. INSTRUCCIONES: A CONTINUACION se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con (x) la respuesta que considere correcta:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

	EFICACIA	1	2	3	4	5
1	Tienes la capacidad para resolver problemas en tu trabajo.					
2	Tus capacidades son consideradas en tu trabajo					
3	Cumples con las actividades que se te asignan en el trabajo.					
4	Cumples con las metas que se te programan en la empresa.					
5	Logras desarrollar tu trabajo con calidad.					
6	Logras realizar las actividades que te ha asignado en la empresa.					
	ASISTENCIA	1	2	3	4	5
7	Eres puntual con las actividades que realizas en la empresa					
8	Asistes con puntualidad a tu centro de trabajo.					
9	Te sientes cómodo con el horarios de entrada y salida de la empresa					
10	El horario de trabajo te permite concluir con las actividades programadas.					
11	La empresa amonesta por las faltas injustificadas					
12	La empresa acepta justificaciones por las inasistencias al centro de labor.					
	CAPACITACIONES	1	2	3	4	5
13	Las capacitaciones que brinda la empresa enriquecen tus conocimientos para un mejor desempeño laboral.					
14	El nivel de conocimiento técnico que te brindan en las charlas te permite un buen desenvolvimiento en tu puesto de trabajo					
15	Tus habilidades personales permiten realizar tu labor adecuadamente					

16	Las capacitaciones que te brinda la empresa te ayudan a potencializar más tus habilidades al momento de trabajar.					
17	Logras aprender con rapidez ante los nuevos los cambios que se generan en tu centro de labor.					
18	Desarrollas convenientemente lo aprendido en las capacitaciones.					
TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
19	Existe una buena relación en la participación del trabajo en equipo con tus compañeros.					
20	Cuando trabajas en la empresa te adaptas rápidamente con los nuevos compañeros.					
21	Ayudas a tus compañeros en el trabajo.					
22	Crees que tus compañeros se comprenden adecuadamente contigo en el trabajo.					
23	En tu puesto de trabajo se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
24	La empresa permite que realices tus ideas creativas adecuadamente para la mejora del trabajo en equipo.					
CALIDAD EN EL TRABAJO		1	2	3	4	5
25	Reconocen tu desempeño cuando ven tu progreso en cuanto a la calidad de trabajo.					
26	Tu rendimiento en el trabajo mejora.					
27	Consideras que tus superiores no prestan atención a tu desempeño en el trabajo.					
28	Tus errores en las tareas que realizas bajan la calidad de tu trabajo y desempeño.					
29	Conoces las exigencias que se requieren en tu puesto de trabajo.					
30	El trabajo que realizas en la empresa tiene muchas exigencias para tu desempeño laboral.					

VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Graus Cortez Lupe Esther
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral.				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

.....
Lupe Sotelo
 Firma de experto informante
 DNI:075.39368.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Paz Lucio Lorena Pérez
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC-UCV
 I.3. Especialidad del experto: Finanzas
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral.				75	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					77	

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14				
15				
16				
17				
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26			✓	
27			✓	
28			✓	
29			✓	
30			✓	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

77

San Juan de Lurigancho, 12 de Mayo del 2017

Firma de experto informante
DNI: 10.667.271

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Fernando Zúñiga Velázquez J. C. L.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Doc/UCV
 I.3. Especialidad del experto: Psicología
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75%	

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, de del 2017

75 %

Firma de experto informante
DNI: 06523225

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CARDENAS CONALES DANIEL
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ESTE
 1.3. Especialidad del experto: MAESTRADO EN POTENCIA E INVESTIGACION
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral.				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *es aplicable*

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%.

San Juan de Lurigancho, 12 de 8 del 2017

..... *[Firma]*

Firma de experto informante

DNI: 67279236

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Df./Mg.: PACA PANTIGOSO, F. ROMERO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TP UCV
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO (ESTADISTICA)
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: PÉREZ CACERES, MARIA PAZ JESUS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				67%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				67%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				67%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral.				67%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				67%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				67%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				67%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				67%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				67%	
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que pretende medir.				67%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					67%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01		✓		
02	✓			
03		✓		
04		✓		
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08		✓		
09	✓			
10		✓		
11		✓		
12		✓		

13				
14				
15				
16				
17				
18			✓	
19		✓		
20		✓		
21			✓	
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26			✓	
27		✓		
28			✓	
29		✓		
30		✓		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Debe mejorar la redacción de los ítems: 01, 03, 04, 08, 10, 11, 12, 13, 21, 26 y 28

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

67%

San Juan de Lurigancho, 10 de MAYO del 2017

[Firma manuscrita]

Firma de experto informante

DNI: 08212856

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE 1: MOTIVACION								
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal		Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	ESCALA		
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.	Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017.	MOTIVACION	Maslow, A. de acuerdo a lo propuesto actualmente por Griffin, R (2011) quien señala que la motivación es un conjunto de fuerzas que ocasiona que las personas se comporten en ciertas formas, esto se puede ver en algunos empleados que pueden trabajar arduamente así como solo por cumplir, pero lo que tiene que buscar los gerentes es el primer comportamiento, es por ello que se debe entender la importancia de la motivación en el lugar donde se trabaja.	Se obtendrá los datos de fuentes primarias, mediante la técnica de recolección de datos (encuesta) y se determinara las necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización dentro de la empresa.	NECESIDADES FISIOLÓGICAS	SUELDO	1,2	ORDINAL TIPO LIKERT		
							ENTORNO LABORAL	3,4			
							DESCANANDO	5,6			
						NECESIDADES DE SEGURIDAD	ESTABILIDAD LABORAL	7,8			
							PROTECCION	9,10			
							SEGURO ADECUADO	11,12			
NECESIDADES DE PERTENENCIA	BENEFICIOS	13,14									
	INTEGRACION	15,16									
	IDENTIFICACION	17,18									
NECESIDADES DE ESTIMA	CONFIANZA	19,20									
	RECOMPENSAS	21,22									
	RECONOCIMIENTOS	23,24									
NECESIDADES DE AUTORREALIZACION	CRECIMIENTO PERSONAL	25,26									
	TRABAJOS DESAFIANTES	27,28									
	RETOS	29,30									
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS									
¿Qué relación existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017? ¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017? ¿Qué relación existe entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017? ¿Qué relación existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017? ¿Qué relación existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017 Determinar la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017 Determinar la relación que existe entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017 Determinar la relación que existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017 Determinar la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017	Existe una relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017 Existe una relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017 Existe una relación entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017 Existe una relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017 Existe una relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017	DESEMPEÑO LABORAL	Según Robbins, S. y Coulter, M. (2013) indican que el desempeño es el resultado o desenlace final de una actividad siendo eficiente o eficazmente como sea posible. A los gerentes les importa el desempeño laboral, es decir, es la suma de resultados acumulados de todas estas actividades laborales dentro de la empresa, los gerentes necesitan saber cuáles son los factores que contribuyen al desempeño laboral para enfrentar el problema de un desempeño mediocre y que su organización, grupo o unidad de trabajo llegue a alcanzar los altos niveles de desempeño.	Se obtendrá los datos de fuentes primarias, mediante la técnica de recolección de datos (encuesta) y se determinara las dimensiones de eficacia, asistencia, capacitaciones, trabajo en equipo y calidad en el trabajo dentro de la empresa.	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
							DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	ESCALA	
								EFICACIA	CAPACIDAD	1,2	ORDINAL TIPO LIKERT
									CUMPLIMIENTO	3,4,	
							LOGRO	5,6			
							ASISTENCIA	PUNTUALIDAD	7,8		
								HORARIOS	9,10		
								FALTAS	11,12		
							CAPACITACIONES	CONOCIMIENTOS	13,14		
								HABILIDADES	15,16		
								APRENDIZAJE	17,18		
							TRABAJO EN EQUIPO	PARTICIPACION	19,20		
								EMPATIA	21,22		
								CREATIVIDAD	23,24		
							CALIDAD EN EL TRABAJO	MEJORAS	25,26		
								ERRONEAS	27,28		
EXIGENCIAS	29,30										

TABLA DE ESPECIFICACIONES

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO %	INDICADORES	NUMERO DE ITEMS	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACION	NECESIDADES FISIOLOGICAS	20%	SUELDO	6	ORDINAL TIPO LIKERT
			ENTORNO LABORAL		
			DESCANDO		
	NECESIDADES DE SEGURIDAD	20%	ESTABILIDAD LABORAL	6	
			PROTECCION		
			SEGURO ADECUADO		
	NECESIDADES DE PERTENENCIA	20%	BENEFICIOS	6	
			INTEGRACION		
			IDENTIFICACION		
	NECESIDADES DE ESTIMA	20%	CONFIANZA	6	
			RECOMPENSAS		
			RECONOCIMIENTOS		
	NECESIDADES DE AUTORREALIZACION	20%	CRECIMIENTO PERSONAL	6	
			TRABAJOS DESAFIANTES		
			RETOS		
		100%		30	

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO %	INDICADORES	NUMERO DE ITEMS	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	EFICACIA	20%	CAPACIDAD	6	ORDINAL TIPO LIKERT
			CUMPLIMIENTO		
			LOGRO		
	ASISTENCIA	20%	PUNTUALIDAD	6	
			HORARIOS		
			FALTAS		
	CAPACITACIONES	20%	CONOCIMIENTOS	6	
			HABILIDADES		
			APRENDIZAJE		
	TRABAJO EN EQUIPO	20%	PARTICIPACION	6	
			EMPATIA		
			CREATIVIDAD		
	CALIDAD EN EL TRABAJO	20%	MEJORAS	6	
			ERRONEAS		
			EXIGENCIAS		
		100%		30	

MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS PARA LA DISCUSIÓN

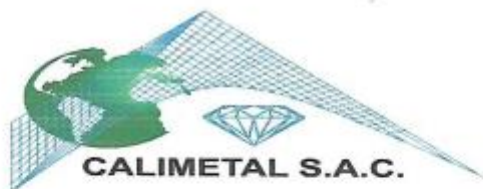
Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (desempeño laboral)
Motivación	Buena 94.3% Regular 5.7%,	Trabajadores que consideran que la motivación es regular, su desempeño es regular en un 2.9%% y trabajadores que consideran que la motivación es buena, están alto en un 94.3%
Necesidades fisiológicas	Bueno 82.9%. Regular 17.1%	Trabajadores que consideran que las necesidades fisiológicas son regular, están regular en un 2.9% y trabajadores que consideran que las necesidades fisiológicas son buenas, están altos en un 82.9%
Necesidades de seguridad	Bueno 85.7%. Regular 14.3%	Trabajadores que consideran que las necesidades de seguridad son regular, están regular en un 2.9% y trabajadores que consideran que las necesidades de seguridad son buenas, están altos en un 85.7%
Necesidades de pertenencia	Bueno 82.9% Regular 17.1%	Trabajadores que consideran que las necesidades de pertenencia son regular, están regular en un 2.9% y trabajadores que consideran que las necesidades de pertenencia son buenas, están altos en un 82.9%
Necesidades de estima	Bueno 97.1% Regular 2.9%	Trabajadores que consideran que las necesidades de estima son regular, están regular en un 0.0% y trabajadores que consideran que las necesidades de estima son buenas, están altos en un 94.3%
Necesidades de autorrealización	Bueno 97.1% y Regular 2.9%	Trabajadores que consideran que las necesidades de autorrealización son regular, están regular en un 0.0% y trabajadores que consideran que las necesidades de autorrealización son buenas, están altos en un 94.3%
Desempeño laboral	Alto 97.1%, regular 2.9%	

MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS PARA LA DISCUSIÓN

Variables: motivación y desempeño laboral		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Enríquez (2014)	El grado de motivación, es predictor del nivel desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.	Rho de Spearman: Rho=0.451, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Delgado y Di Antonio (2010)	La relación la incidencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional que poseen los empleados de la Empresa de Bienes Raíces Multiviviendas, C.A.	Rho de Spearman Rho=0.637, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Torrealba (2013)	La relación que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas "Carmelo Fernández" del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy.	Rho de Spearman Rho=0.682, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Medina (2015)	Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Taxi Corporativo SAC – Miraflores oeste, 2015.	Rho de Spearman: Rho=0.544, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la necesidades fisiológicas y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Taxi Corporativo SAC – Miraflores oeste, 2015.	Rho de Spearman: Rho=0.451, Sig. (bilateral) = 0.012; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la necesidades de seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Taxi Corporativo SAC – Miraflores oeste, 2015.	Rho de Spearman: Rho=0.419, Sig. (bilateral) = 0.021; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la necesidades de estima y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Taxi Corporativo SAC – Miraflores oeste, 2015.	Rho de Spearman: Rho=0.536, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la necesidades de autorrealización y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Taxi Corporativo SAC – Miraflores oeste, 2015.	Rho de Spearman: Rho=0.671, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Alva (2016)	La Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores dela Caja Arequipa Huánuco- 2016.	Rho de Spearman: Rho=0.847, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Romero (2014)	Existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Minerales Andinos MTR SAC. Lima, durante el año 2014.	Rho de Spearman: Rho=0.649, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)

Carrera (2014)	La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de las cajeras del área de procesos operativos de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana 2014.	Chi cuadrado $X^2 = 31.168$; Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Pérez (2017)	Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017	Rho de Spearman Rho=0.742, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017	Rho de Spearman Rho=0.507, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017	Rho de Spearman Rho=0.450, Sig. (bilateral) = 0.007; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre las necesidades de pertenencia y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017	Rho de Spearman Rho=0.566, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017	Rho de Spearman Rho=0.554, Sig. (bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017	Rho de Spearman Rho=0.714, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)

CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA



San Juan de Lurigancho , 03 de Julio del 2017.

Señores.-

Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulado: "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA CALIMETAL SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2016" por la srta: PEREZ CACERES MARIA PAZ JESUS. Vuestra empresa autoriza su ejecución dentro de nuestro establecimiento: comprometiéndonos a darle todas las facilidades para la recolección de datos y la información que fuera necesaria.

Atentamente.-

GRACIANY CUEVAS VELASQUEZ

DNI: 08336340

CALIMETAL SAC.
Mz. R11 Lt. 25 Urb. José Carlos Mariátegui S.J.L.
Telf. 2537496 – Entel: 994082720 -
E-mail: calimetal.sac@hotmail.com

**LISTA DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE
CALIMETAL SAC**

Pacífico Salud EPS

Pacífico Vida

San Isidro, 30 de Mayo del 2017

CONSTANCIA N° 2597981

Señores
CALIMETAL SAC
Presente.-

Ref.: SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO – SALUD Y PENSION

Estimados Señores:

Por medio del presente dejamos constancia que su representada ha renovado la cobertura del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para el periodo 01 de Junio del 2017 al 31 de Junio del 2017 correspondiente a:

CONTRATO N° 70295 en SALUD y,
POLIZA N° 62045429 en PENSION

para la siguiente relación de trabajadores declarados por vuestra empresa.

Proyecto/Obra:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	NRO. DOCUMENTO	INICIO DE COBERTURA
	BARRON BERNALDO YENSEN JULIO	47043065	01 de Junio del 2017
000001	CCALLO YAIRIMU WILMER SIMON	48312628	01 de Junio del 2017
000002	CHAPA RIVERA ROBERTO	60969183	01 de Junio del 2017
000003	CARRANZA SUCLUPE MANUEL ANTONIO	17552194	01 de Junio del 2017
000004	CONQUI JIMENES JORGE LUIS	43729129	01 de Junio del 2017
000005	CORDOVA CRUZ HECTOR	48168120	01 de Junio del 2017
000006	CUEVAS AMASIFUEN DIEGO LORENZO	71555233	01 de Junio del 2017
000007	CUEVAS CACERES ROY	43251624	01 de Junio del 2017
000008	CUEVAS CACERES JORGE	42606503	01 de Junio del 2017
000009	CUEVAS VELASQUEZ SABAS ANASTACION	08321962	01 de Junio del 2017
000010	CUEVAS VELASQUEZ GRACIANY BASILIO	08336340	01 de Junio del 2017
000011	DE LA CRUZ VALDEZ LUIS ANGEL	40581684	01 de Junio del 2017
000012	ESCOBEDO CAMAYOC JOSE ASCENCIO	42528311	01 de Junio del 2017
000013	FERNANDEZ TAZA JORGE LUIS	44328625	01 de Junio del 2017
000014	FRIAS SUYON GEAN CARLOS	60721315	01 de Junio del 2017
000015	GABRIEL RUBINA SEMELIN	46743309	01 de Junio del 2017
000016	GUEVARA ASMAT CARLOS ALBERTO	08884246	01 de Junio del 2017
000017	HUAMANCHUMO RETUERTO JORGE ANTONIO	40212720	01 de Junio del 2017
000018	INFANTES ROMERO YERSON FRANKLIN	47671443	01 de Junio del 2017

Oficina Principal: Av. Juan de Arona 830 San Isidro, Lima 27 Perú / T: Pacífico EPS 518-4000 - Pacífico Vida 518-4500 / W: www.pacificoseguros.com

Pacífico Salud EPS**Pacífico Vida**

000019	JIMENEZ MERINO SEGUNDO	44506314	01 de Junio del 2017
000020	MELGAREJO CRUZ JORGE ENRIQUE	42687504	01 de Junio del 2017
000021	MELGAREJO VELASQUEZ JORGE	08279936	01 de Junio del 2017
000022	NOROÑA MENESES CARLOS ALBERTO	46626157	01 de Junio del 2017
000023	NOROÑA MENESES EDGAR HILDEBRANDO	44841426	01 de Junio del 2017
000024	PENADILLO AVILA YONEL GUALBERTO	42511639	01 de Junio del 2017
000025	POVES PATINO HUGO CAMILO	41419186	01 de Junio del 2017
000026	PURISACA TESEN JOSE ALONSO	17552052	01 de Junio del 2017
000027	RIVAS MALAJINO MARIANO FELIX	10356543	01 de Junio del 2017
000028	ROCHA RAMOS CESAR	42687943	01 de Junio del 2017
000029	RODRIGUEZ MONTALVO VLADIMIR	44293185	01 de Junio del 2017
000030	ROJAS RAMOS JUAN CARLOS	41524336	01 de Junio del 2017
000031	RUIZ YUMBATO FERNANDO	73809937	01 de Junio del 2017
000032	SEVILLANO CHECCOLI CIPRIANO	57798661	01 de Junio del 2017
000033	SOLÓRZANO SIFUENTES EFRAIN MELCHOR	73387394	01 de Junio del 2017
000034	SULCA CARHUNINA DIANA JANNET	74408347	01 de Junio del 2017
000035	TICLACURI MEZA WALDEMAR	71783031	01 de Junio del 2017
000036	VALENZUELA YAPUCHURA JHONATAN DANIEL	46950553	01 de Junio del 2017
000037	ZAGASTZABAL OSORIO VASCO	70076752	01 de Junio del 2017

Sin otro particular, quedamos de ustedes

Atentamente,



CARLOS SILES
GERENTE DE SALUD
SCTR
PACIFICO SALUD




ANGEL ARMIÑO HIDALGO
GERENTE DE RIESGOS Y MERCADO
SEGUROS CORPORATIVOS
PACIFICO VIDA

FACTURA N 003400914758

LIQUIDACION N 8579772

INFORME DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FD6-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

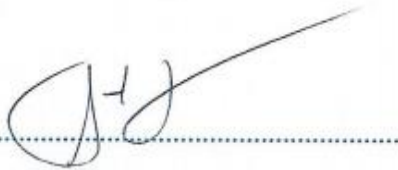
Yo, OSCAR SALAS QUINTO
 docente de la Facultad CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela
 Profesional ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo UNA ESTE (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA
DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CALIMETAL SAC,
SAN JUAN DE LURIBANCHO, 2017. "

del (de la) estudiante PÉREZ CÁCERES, MARÍA PAZ JESÚS
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 18.8% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha LIMA, 06 DE JULIO DEL 2017.



 Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 10880782

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	-------------------------------	--------	---	--------	-----------

MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL

por Maria Perez Caceres

ARCHIVO	TESIS_PEREZ_CACERES_MARIA.DOCX (150.89K)		
HORA DE LA ENTREGA	06-JUL-2017 09:29P.M.	NÚMERO DE PALABRAS	14369
IDENTIFICADOR DE LA ENTREGA	829414607	SUMA DE CARACTERES	78697

MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

8%

★ es.scribd.com

Fuente de Internet

EXCLUIR CITAS

APAGADO

EXCLUIR BIBLIOGRAFÍA APAGADO

EXCLUIR

COINCIDENCIAS

APAGADO